

Tecnologia Assistiva e Acessibilidade no Mercado de Trabalho: uma história de desencontros

Assistive Technology And The Labor Market: a history of mismatches

Resumo: O trabalho das pessoas com deficiência tem sido objeto de estudos que revelam a importância da laboralidade para a melhoria da autonomia e da autoestima destas pessoas. Por outro lado, a tecnologia assistiva tem sido foco de atenção da comunidade científica, dada a sua relevância para o desenvolvimento de sujeitos com alguma deficiência. Em que pese a pouca interligação destes dois assuntos, o presente estudo dedicou-se a pesquisar a existência ou não de tecnologias para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, através da observação de uma empresa de grande porte. O trabalho foi realizado através de uma metodologia qualitativa, que priorizou observações, entrevistas semiestruturadas e análise de documentos. Desta forma, verificou-se a inexistência de tecnologia assistiva no âmbito do trabalho e o desconhecimento de suas potencialidades como ferramentas que não só incrementem a atividade do trabalhador com deficiência mas, também, a viabilizem.

Palavras-chave: Pessoas com Deficiência. Mercado de Trabalho. Tecnologia Assistiva.

Abstract: The work of persons with disabilities has been the subject of studies that reveal the importance of working to improve the autonomy and self-esteem of these people. On the other hand, the assistive technology has been the focus of the scientific community because of its relevance to the development of individuals with disabilities. Despite the low interconnection of these two issues, this study was dedicated to investigate the existence or not of technologies for the inclusion of people with disabilities in the labor market, through the observation of a large company. The work was conducted through a qualitative methodology, which prioritized observations, interviews and document analysis. Thus, we concluded that there is a lack of technology with the finest attention in the work and the ignorance of their potential as tools not only boost the activity of the disabled worker, but also feasible.

Keywords: Disability People. Labor Market. Assistive Technology.

PEREIRA, Ana Cristina Cypriano; PASSERINO, Liliana Maria. Tecnologia Assistiva e Acessibilidade no Mercado de Trabalho: uma história de desencontros. **Informática na Educação: teoria e prática**, Porto Alegre, v. 15, n. 2, p. 171-181, jul./dez. 2012.

Ana Cristina Cypriano Pereira

Liliana Maria Passerino

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

1 Introdução

A importância do trabalho para as pessoas com deficiência tem sido objeto de diversos estudos que revelam a influência positiva da laboralidade para a melhoria da autonomia e da autoestima dessas pessoas. Além disso, representa um incremento para a subsistência e as relações sociais destes sujeitos, privados por muitos anos da convivência em sociedade.

Já a tecnologia assistiva, enquanto recursos e serviços que contribuem para a vida independente das pessoas, tem tido um papel de destaque crescente em pesquisas voltadas para o desenvolvimento, escolarização

¹ O presente artigo é parte da dissertação de mestrado em Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, intitulada *Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho e o movimento da Cultura Organizacional: análise multifacetada de uma organização*.

e vida autônoma de pessoas com deficiência. Principalmente no que se refere ao o campo educacional, há um esforço para o desenvolvimento e uso das tecnologias visando à escolarização desses sujeitos, sua autonomia e inclusão social.

Contudo, estes dois temas, do trabalho e da tecnologia assistiva, no que se refere à inclusão de pessoas com deficiência, concorrem paralelamente, e aparentemente pouco têm se encontrado para produzir resultados conjuntos. O uso da tecnologia assistiva voltada para a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho é um recurso ainda pouco explorado a despeito de suas potencialidades.

Neste sentido, destacamos a relevância de pesquisas que se preocupem com adaptações tecnológicas no ambiente de trabalho como importante alternativa para a contratação de trabalhadores com deficiência nas organizações. Portanto, dedicamo-nos, neste estudo, a pesquisar o alcance da tecnologia assistiva em uma organização produtiva de grande porte, com o intuito de averiguar primeiramente a sua ocorrência. Além disso, nossa investigação nos permitiu considerar o quanto a tecnologia assistiva poderia ajudar a reverter quadros de pouca inclusão laboral e o quanto a sociedade produtiva conhece tais tecnologias.

2 Metodologia

O artigo deriva de recorte de um estudo de caso desenvolvido em uma empresa, que teve por objetivo compreender o processo de inclusão de pessoas com deficiência sob dife-

rentes aspectos, entre os quais o das tecnologias.

As opções metodológicas, essenciais para o desenvolvimento da pesquisa, foram baseadas na perspectiva sócio-histórica. Segundo Freitas,

[...] a abordagem teórica pode fundamentar o trabalho de pesquisa em sua forma qualitativa, imprimindo-lhe algumas características próprias. A perspectiva sócio-histórica baseia-se na tentativa de superar os reducionismos das concepções empiristas e idealistas (FREITAS, 2002. p. 22).

Para compreender as inquietações propostas nesta pesquisa, foi estudada uma empresa de grande porte do ramo de alimentação², e os sujeitos com deficiência nela inseridos. Classificada como empresa de grande porte³, segundo os critérios do IBGE, com mais de 50 mil funcionários, para cumprir sua cota estipulada no Artigo 93 da Lei 8.213 de 1991, de 5% de pessoas com deficiência, é necessário um incremento de 395% sobre os funcionários com deficiência já contratados. Atualmente, o número de pessoas com deficiência representa 1,01% do montante de funcionários da organização, um número muito aquém do estipulado em Lei e desejado pela organização.

Neste contexto organizacional, pretendeu-se conhecer os indivíduos deficientes que desempenham sua atividade laboral, e as alternativas para sua inclusão no âmbito dos

² As informações da Organização serão preservadas, pois estão protegidas por cláusula de sigilo em Termo de Cooperação de Pesquisa firmado entre a instituição e as autoras. Desta forma, a empresa será descrita na medida necessária ao entendimento do contexto do estudo or a apresentado.

³ Segundo o IBGE (2007, grifo do autor) “[...] o **critério de classificação do porte das empresas**, para fins bancários, ações de tecnologia, exportação e outros” relaciona-se ao número de funcionários. Na indústria, classificam-se como grandes as empresas com mais de 500 funcionários.

recursos tecnológicos e da tecnologia assistiva.

Dentro da abordagem qualitativa, o método escolhido requer a utilização de múltiplos instrumentos para garantir a qualidade das informações segundo diferentes fontes de evidência (GIL, 2009).

Num estudo de caso, os dados são predominantemente descritivos, e a preocupação centra-se nos processos e não nos produtos, com ênfase fundamental nos “significados atribuídos” às ações pelos próprios sujeitos de pesquisa. Portanto um estudo de caso visa à descoberta, com interpretação dos dados dentro do contexto no qual serão recolhidos e tentando sempre retratar a realidade de forma completa e profunda (PASSERINO, 2005, p. 130).

Assim, adotamos como instrumentos de coleta de dados: análise de documentos, entrevistas semiestruturadas e observações, para a obtenção dos dados aqui descritos. Foram entrevistados empregados com deficiência e gestores.

Numa perspectiva sócio-histórica na qual todo conhecimento é sempre construído na inter-relação pessoal, consideramos que o pesquisador posiciona-se numa pesquisa como alguém que está em processo de aprendizagem e transformação, tendo a oportunidade de ressignificar-se, aprender e refletir durante esta prática em campo, o que transforma efetivamente o trabalho em educação e desenvolvimento (FREITAS, 2002).

Desta forma, a pesquisa foi executada potencializando-se o processo contemporâneo do sujeito numa perspectiva interdisciplinar, que envolve os problemas sociais dentro do espectro que a tecnologia representa, em uma abordagem que nos conduz à análise das práticas cotidianas. Assim, o que se pre-

tendeu foi evidenciar as dimensões sociais, com ênfase para o tema da tecnologia e tecnologia assistiva para avançar na direção da construção de um conhecimento comprometido com as causas sociais a que se propôs.

3 A Tecnologia e a Acessibilidade no Contexto da Inclusão no Mercado de Trabalho

Acessibilidade ou falta dela ainda é um ponto fundamental para a sociedade atual. Movimentos da atualidade em prol da inclusão consideram a acessibilidade um requisito essencial, não só pela existência de legislação pertinente, mas pela sua importância social. Contudo, as modificações estruturais nesse sentido ainda são muito incipientes.

Glat e Ferreira (2004) alertam que não haverá inclusão de fato se apenas contarmos com a boa vontade dos indivíduos envolvidos com a inclusão, ainda que esses se desdobrem para que ela aconteça. E acrescentam:

É preciso que a infraestrutura dos ambientes [...] seja coerente com os princípios de inclusão, e espelhe o respeito a estes alunos [e trabalhadores], através do cuidado com instalações, tecnologia e equipamentos aptos a recebê-los sem restrições, num meio ambiente atento às **diferenças** (GLAT; FERREIRA, 2004, p. 31, grifo do autor).

Aparentemente, a acessibilidade tem se consistido numa prática inexistente ou invertida nas organizações, quer dizer, percebe-se uma insistência em adaptar as pessoas com deficiência aos postos de trabalho e quase nunca o contrário, como se evidencia no seguinte depoimento:

Tem algumas coisas que demoram um pouco mais, que é adaptar o posto [de trabalho], e tem coisas que a gente já pode fazer com o que a gente tem. Aonde a gente pode estar colocando...Então tem alguns postos que já podem ser colocados [as pessoas com deficiência]. Então tem que começar por aí, e aqueles que dependem de um pouco mais de investimento, de uma coisa maior, a gente vai fazendo gradativamente [...] Esse é um problema que a gente enfrenta [...] por exemplo, surdos, é tranquilo a gente consegue recolocar. Agora, se a pessoa tem alguma limitação, tem que fazer exame médico, a gente não pode de forma alguma colocar em risco (S1 - Gestor).

Embora legítimas todas as questões que, segundo a organização, dificultam o cumprimento das cotas, as observações revelam a carência de adaptações arquitetônicas, tecnológicas e de comunicação para que a inclusão seja uma realidade na empresa. Ao serem indagados sobre programas leitores de tela, por exemplo – uma adaptação tecnológica de fácil acesso, instalação e disponível gratuitamente:

Não, a gente ainda não tem [...] Já pensamos nisso, mas acho que ainda não é pra já. Vai ter que evoluir muito nossos planos. A questão da libras, a gente está vendo, mas assim, coisas mais tecnológicas, neste aspecto, não (S1 - Gestor).

Sem nenhuma justificativa que sustente tal negativa sobre o uso de tecnologias, recai sobre a organização uma situação que não lhe é exclusiva. Esta situação parece ser comum entre as empresas. Em sua pesquisa, Gódke (2010) identificou que em 83% dos casos de emprego de pessoas com deficiência não houve qualquer modificação no posto de trabalho em benefício destes. As modificações identificadas relatam ajustes ergonômicos, sinalização e limitadores laterais para cegos e sinais luminosos para surdos. Nesta pesquisa verificou-se o uso da Tecnologia As-

sistiva em apenas um caso (no universo de 583 pesquisados).

Tal situação é corroborada pelo DIEEE-SE, em pesquisa especial sobre o mercado de trabalho e perfil ocupacional das pessoas com deficiência. Segundo este estudo, “90% das pessoas com deficiência ocupadas no Distrito Federal afirmaram não existirem adaptações específicas para as pessoas com deficiência” (GARCIA, 2010, p. 51).

Em nosso estudo de caso a situação não é diferente. Os relatos apontam para uma preocupação arquitetônica em todos os projetos de **novas** unidades. A visão de mudança está voltada para o futuro, mas há ainda uma inércia em relação ao presente. Mesmo adaptações de fácil implantação, como adaptações de mesas e cadeiras, lista de tarefas, ajudas para comunicação, instrumentos, entre outros, não são verificadas nas unidades já existentes ou relatadas pelos entrevistados.

Do ponto de vista da acessibilidade arquitetônica, há poucas rampas e acessos universais. Os acessos alternativos (geralmente pelos fundos) ainda são recurso recorrente em algumas unidades, nos conduzindo a uma reflexão mais profunda do seu sentido pois se ao indivíduo cabe o ingresso pelos “fundos”, que percepção e apropriação de Lugar este sujeito terá? Assim, somos levados a refletir, baseados em Duarte e Cohen (2010), sobre a acessibilidade como fator de construção Lugar. Segundo as autoras, “a dificuldade ou a facilidade de acesso penetração em seus espaços faz [...] [os sujeitos] estenderem seus sentimentos negativos ou positivos às pessoas do lugar [...]” (DUARTE; COHEN, 2010, p. 91).

A relação de obstáculos encontrados [...] é grande e assistimos diariamente o surgimento de obstáculos às vezes intransponíveis. Tais impedimentos têm sido mencionados [...] [tanto pela] busca da agradabilidade ou pelo sentido de pertencimento dos Lugares [...] (DUARTE; COHEN, 2010, p. 91).

Desta maneira, a exclusão espacial – decorrente da falta de acessibilidade dos espaços – é, segundo as autoras, prejudicial à apreensão, identificação e afetividade dos espaços pelos sujeitos. Logo, o indivíduo, embora acolhido no ambiente de trabalho, ocupa um lugar de *valor humano inferior* (ELIAS; SCOTSON, 2000), tanto pelas dificuldades de acesso como pelas eventuais restrições de comunicação ou desempenho de sua atividade.

Aparentemente, o valor que as pessoas com deficiência atribuem ao trabalho as coloca numa posição efetivamente inferior. Sentem-se agraciadas como se fosse um favor que lhes fazem poder *finalmente produzir*. Assim, ao que parece, realmente se assumem como *seres inferiores*, uma vez que a gratidão por pertencer ao grupo de trabalho se sobrepõe a qualquer dificuldade que porventura estes indivíduos percebam, e, quando percebem, por vezes, entendem ser merecedores destas adversidades. Desta forma, sentem-se tão recompensados por poder trabalhar como se *merecessem as dificuldades*. Somos levados a acreditar, como afirmam Elias e Scotson (2000), que o estigma social imposto afeta tão profundamente a imagem do grupo menos poderoso, que chega a enfraquecê-lo.

Assim o é também dentro do conceito de posição que o indivíduo com deficiência assume neste contexto, pois diante desta situação fica marcado o sentido sobre si mesmo e

sobre o mundo (OLIVEIRA; GUANAES; COSTA, 2004).

Nesse contexto, fica claro o pensamento reinante de que não é de ninguém a *responsabilidade* de as estruturas arquitetônicas terem se organizado de forma excludente em sociedade.

Dessa maneira o grupo estigmatizador é eximido de qualquer responsabilidade: não fomos *nós*, implica essa fantasia, que estigmatizamos essas pessoas e sim forças que criaram o mundo – elas é que colocaram um sinal nelas, para marcá-las como inferiores ou ruins (ELIAS; SCOTSON, 2000).

Elias e Scotson (2000) nos alertam para uma tendência de se analisar o desenvolvimento das organizações e das pessoas como se estas fossem desvinculadas das estruturas maiores em um dado momento. Mais do que um retrato, Vygotsky (2004) afirma que devemos ser profundamente históricos e desta forma colocar o comportamento do homem em relação a sua situação de classe em um dado momento.

Dentre outros exemplos de acessibilidade também deve ser destacada a inexistência de sinais luminosos para os deficientes auditivos. Em relação a este aparato, apesar de os gestores terem afirmado existir, não foi constatada sua presença na visita *in loco* realizada durante o estudo. Ressaltamos esta ausência uma vez que a unidade em questão tem a presença de trabalhadores surdos em suas dependências. Além de perigoso do ponto de vista da saúde e segurança do trabalhador no ambiente de trabalho, revela-se como um fator de exclusão no que se refere à apreensão do espaço de trabalho das pessoas surdas que lá desenvolvem suas atividades.

Quanto à acessibilidade tecnológica, a organização estudada não explora as possibilidades dos programas computacionais para cegos ou algum outro tipo de tecnologia assistiva que poderia ampliar o leque de funcionários com deficiência. Considerando-se que, dos 24,6 milhões de pessoas com deficiência apontados pelo IBGE, 48% têm deficiência visual, o registro de apenas 4% dos trabalhadores empregados com esta deficiência na organização estudada nos sintetiza a representação da carência destes recursos.

Apesar de não ser a única ausência tecnológica, esta talvez seja a mais emblemática. Os aparatos tecnológicos que ampliam as possibilidades de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda não são realidade numa empresa competitiva de grande porte. No exemplo dado, a Empresa, ao não trabalhar com programas leitores de tela para a inclusão de deficientes visuais, que facilitariam a inserção destes nos setores administrativos da indústria, revela-nos mais do que uma escolha, mas uma abstinência a uma parcela representativa da população com deficiência.

Neste sentido, também os sistemas de Comunicação Alternativa para pessoas afásicas, teclados e mouses adaptados, entre outras tantas opções já disponíveis no mercado⁴, mas que representam um pouco mais de conhecimento, também não são verificados no ambiente da organização estudada.

Não podemos ignorar a importância destes recursos, tendo em vista as inúmeras possibilidades de resultados advindos da acessibilidade tendo como aliadas a Tecnologia Assistiva.

Trabalhadores que apresentam limitações motoras, sensoriais ou mentais, podem ter amenizadas suas restrições, tanto para o acesso à seleção de trabalho (para realização de provas e entrevistas, por exemplo), como na utilização dos recursos para sua permanência (desempenho das atividades do seu cargo ou função) (PEREIRA; RODRIGUES; PASSERINO, 2010, p. 6).

As adaptações representam, portanto, realizações muito eficazes que não só ajudariam, mas, em alguns casos, viabilizariam o trabalho das pessoas com deficiência em ambientes produtivos.

Além disso, não se podem desconsiderar os processos de reorganização tecnológica e produtiva pelos quais a sociedade brasileira vem passando desde os anos 90 (SORJ, 2000). Segundo Sorj (2000), uma grande massa de desempregados procura se reciclar adaptando-se aos novos tempos, uma vez que os métodos de gestão empresarial introduzidos modificaram as qualificações necessárias para obter emprego. O autor acrescenta, ainda, que o Brasil atravessa

tempos [...] de expansão do trabalho intelectual, e de redução e desvalorização do trabalho manual. Tempos pois, pouco propícios para grande parte da população brasileira, com poucos recursos educacionais e apenas sua força de trabalho física para oferecer (SORJ, 2000, p. 78).

Diante desta revelação, além da análise da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, a qual foi historicamente alijada deste processo em virtude da pouca escolaridade e quase nenhuma formação profissional (NASCIMENTO; MIRANDA, 2007, ARAÚJO; SCHMIDT, 2006, SASSAKI, 2006, TANAKA; MANZINI, 2005, VIGOLO, 2005,

⁴ Exemplos de Tecnologias Assistivas disponíveis no site: <<http://www.assistiva.org.br/catalogo>>.

GÖDKE, 2010), cabe também analisar o enfrentamento da ausência do recurso tecnológico, o qual é tão decisivo para a realização de algumas tarefas, e condição determinante para a inclusão.

Em continuidade ao estudo, do ponto de vista comunicacional, também não foi revelado nenhum recurso auxiliar. De todos os funcionários entrevistados, três surdos tinham como característica a competência oral. Em que pese terem alguma dificuldade, todos conseguiram comunicar-se sem intérprete com a pesquisadora. Apenas um dos entrevistados foi acompanhado de um familiar (também funcionário da empresa) como agente facilitador da conversa. Contudo, não utilizavam Libras ou algum código familiar de interpretação, apenas a convivência e familiaridade agilizaram a comunicação e o entendimento.

As observações também demonstram inexistência de materiais comunicacionais em Libras ou Braille nos espaços da empresa, mesmo que estes recursos tenham sido identificados em um complexo educacional que a organização dispõe para a formação da comunidade.

Assim, uma preocupação presente nas entrevistas com os colegas funcionários da empresa diz respeito ao preparo da instituição para receber os trabalhadores com deficiência quanto à acessibilidade comunicacional. O (não) conhecimento de Libras foi citado diversas vezes:

[...] um ponto que penso ser extremamente importante é a preparação da empresa para recebermos pessoas com necessidades especiais, ou seja, na contratação de um surdo-mudo por exemplo precisamos ter pessoas que dominem a linguagem de libras, ou outra forma de comunicação com essas pessoas, pois quando falamos em segurança a comunicação é de suma importância (S2 - Funcionario).

O depoimento anterior é enfatizado por um colega de um funcionário surdo:

[é importante] ter mais comunicação com ele, que nem o nosso chefe lá o [cita o nome], pouco entende o que ele fala, o que ele conversa e tudo e coisa assim, acho que teria que ter um acompanhamento até pra gente entender melhor ele (S3 - colega).

Assim, aliando a dimensão da comunicação – e o quanto isto representa para a segurança do trabalhador aos aspectos sobre o quanto a organização estaria preparada, estas ponderações nos conduzem a questionamentos maiores, de o quanto a sociedade está realmente apta a comunicar-se e incluir as pessoas com deficiência, em todos os setores, não só o trabalho, mas também a educação, do lazer, do comércio, entre outros.

Esta ausência não é foco de relato de nenhum dos surdos entrevistados nesta pesquisa, revelando novamente a posição estigmatizada do sujeito com deficiência, pois, ao *encobrir* esta ausência de recurso, o indivíduo está manipulando os sinais que tornariam mais evidentes a sua diferença (GOFFMAN, 1988).

Entendemos, portanto, que é preciso estar alerta para esta dificuldade para poder alavancar novas possibilidades de inclusão através de recursos tecnológicos que viabilizem a convivência com a diversidade.

Deste modo, “em meio às inúmeras possibilidades de recursos e formas de apoio, as tecnologias digitais apresentam-se como fortes aliadas na concretização do processo de inclusão” (SANTAROSA, 2010, p. 21), a tecnologia assistiva se apresenta como um recurso essencial, que precisa ser compreendida, portanto, como nova possibilidade dentro do novo contexto social inclusivo.

Naturalmente, não se imagina que a tecnologia por si só dará conta de toda a complexidade que trata a inclusão no mercado de trabalho. Pereira, Rodrigues e Passerino esclarecem:

Embora saibamos que a tecnologia por si só não garanta a inclusão, ao refletirmos sobre a tecnologia no contexto do trabalho podemos inferir que recursos de TA podem proporcionar ao trabalhador com deficiência o aprimoramento da atividade que realiza, desde a comunicação com a equipe de chefia, com os colegas, até o seu desempenho frente aos princípios da organização. Além disso, a TA pode contribuir para mudanças no olhar que o próprio sujeito tem sobre si mesmo, quando este olhar é marcado pelas representações negativas que a sociedade lhe confere, enquanto indivíduo não produtivo, incapaz de ocupar um cargo na empresa alegando a deficiência como limitadora. (PEREIRA; RODRIGUES; PASSERINO, 2010, p. 10)

Mas entramos em sintonia com Camisão (2004), quando destaca a importância da acessibilidade para a inclusão das pessoas com deficiência:

A acessibilidade em todos os níveis é indispensável à inclusão de todas as pessoas na sociedade da informação e do conhecimento. Devemos contar com as formas adequadas de divulgação sobre os conceitos de inclusão, acessibilidade e deficiência como importantes aliadas neste processo. É fundamental o conhecimento da sociedade sobre estas questões para que os avanços sejam conseguidos (CAMISÃO, 2004, p. 15).

Assim, exaltamos o tema da acessibilidade e da tecnologia assistiva como elementos essenciais que concorrem para o êxito na inclusão no mercado de trabalho.

As adaptações que procuramos encontrar na organização – enquanto caso estudado –

provavelmente estão muito aquém das expectativas interpostas a este estudo. A heterogeneidade e a pouca relevância destas transformações leva-nos a um entendimento de que há um processo pouco incipiente, e no que concerne a tecnologia, estão bastante abaixo das expectativas e da potencialidade da empresa estudada.

Aparentemente, não são fatores econômicos que norteiam esta ausência tecnológica, mas sim a carência de informação, ainda reinante em nossa sociedade, sobre as possibilidades da tecnologia e a importância da tecnologia assistiva para o trabalho da pessoa com deficiência, bem como as suas próprias potencialidades.

4 Considerações Finais

Embora entendamos que a tecnologia por si só não dará conta de toda a complexidade do processo de inclusão no mercado de trabalho, acreditamos que os recursos tecnológicos podem proporcionar novas possibilidades.

Desta forma, destacamos que a Tecnologia Assistiva precisa ser compreendida como um novo recurso para o contexto social inclusivo. Assim, quando exaltamos o tema da tecnologia, o apresentamos como elemento essencial que concorre para o êxito na inclusão de forma ampla.

Uma vez que as ausências tecnológicas no mercado de trabalho revelam um desentendimento entre a sociedade que se quer e a realidade que se tem, a utilização da tecnologia se descortina como uma possibilidade que mescla diversidade, mudança de com-

portamento, dentro de um contexto mais amplo.

Para além dos questionamentos propostos no início deste estudo, pudemos perceber que há muitas outras transformações e implicações necessárias ao processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, revelando a necessidade de se apontar na direção de novas investidas neste campo, principalmente no que se refere à pesquisa de tecnologias que viabilizem a laboralidade do trabalhador com deficiência, a disseminação destes conceitos tecnológicos e o uso, de

fato, de tais recursos nos ambientes laborais.

A inexistência tecnológica revelada pela insistência das empresas em procurarem cegos que enxerguem, surdos que ouçam e cadeirantes que caminhem, precisa ser invertida. A lógica de adaptar a pessoa ao posto de trabalho não tem mais espaço no mundo inclusivo com o auxílio da tecnologia assistiva. Com as tecnologias espera-se a abertura de um grande campo de trabalho, para que os trabalhadores tenham a possibilidade de exercer seus ofícios, respeitados em suas diferenças.

Referências

ARAÚJO, J.P.; SCHMIDT, A. A Inclusão de Pessoas com Necessidades Especiais no Trabalho: a visão de empresas e instituições educacionais na cidade de Curitiba. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v. 12 n. 2, p. 241-254, 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382006000200007&lng=en&nrm=iso> Acesso em: 4 mar. 2010.

CAMISÃO, V. Acessibilidade. In: *EDUCAÇÃO Inclusiva no Brasil*. [Lisboa]: Banco Mundial – Cnotinfor Portugal, 2004. Disponível em: <http://www.acessibilidade.net/at/kit2004/Programas%20CD/ATs/cnotinfor/Relatorio_Inclusiva/pdf/Acessibilidade_pt.pdf> Acesso em: 4 jan. 2011.

DUARTE, C.R.; COHEN, R. A Acessibilidade Como Fator de Construção do Lugar. In: ORNSTEIN, S.W.; ALMEIDA PRADO, A.R. de; LOPES, M.E. (Org.). *Desenho Universal: caminhos da acessibilidade no Brasil*. São Paulo, Annablume, 2010. P. 81-94.

ELIAS, N.; SCOTSON, J. *Os Estabelecidos e os Outsiders: sociologia das relações de poder a partir de uma pequena comunidade*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2000.

FREITAS, M.T. de A. A Abordagem Sócio-Histórica Como Orientadora da Pesquisa Qualitativa. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, n. 116, p. 21-39, 2002. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/n116/14397.pdf>> Acesso em: 7 mar. 2010.

GARCIA, Jesus Carlos Delgado. Pesquisa Especial: Mercado de trabalho e perfil ocupacional das pessoas com deficiência em região metropolitana (Brasília - DF). Brasília: DIEESE, 2010.

GIL, A.C. *Estudo de Caso*: fundamentação científica, subsídios para coleta e análise de dados e como redigir o relatório. Porto Alegre: Atlas, 2009.

GLAT, R.; FERREIRA, J.R. Panorama Nacional da Educação Inclusiva no Brasil. In: *EDUCAÇÃO Inclusiva no Brasil*. [Lisboa]: Banco Mundial – Cnotinfor Portugal, 2004. Disponível em: <http://www.acessibilidade.net/at/kit2004/Programas%20CD/ATs/cnotinfor/Relatorio_Inclusiva/pdf/Educacao_inclusiva_Br_pt.pdf> Acesso em: 4 jan. 2011.

GÖDKE, F. *A Inclusão Excludente dos Trabalhadores com Deficiência nos Processos Produtivos Industriais*. Curitiba: UFPR, 2010. Tese (Doutorado em Educação) – Setor de Educação, Universidade Federal do Paraná, 2010, Curitiba, BR-PR.

GOFFMAN, E. *Estigma*: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1988.

IBGE. *Censo Demográfico 2000*: características gerais da população. Rio de Janeiro, [Rio de Janeiro], 2000. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000/populacao/censo2000_populacao.pdf> Acesso em: 10 set. 2010.

IBGE. *Crítérios de Classificação de Empresas*: EI - ME – EPP. [Rio de Janeiro], [2007?]. Disponível em: <<http://www.sebrae-sc.com.br/leis/default.asp?vcdtexto=4154>> Acesso em: 25 nov. 2010.

NASCIMENTO, E. de S.; MIRANDA, T.G. O Trabalho e a Profissionalização das Pessoas com Deficiência. *Revista da FAGED*, Salvador, v. 12, n. 12, p. 169-184, 2007. Disponível em: <<http://www.portalseer.ufba.br/index.php/rfaced/article/view/2761/1949>> Acesso em: 17 fev. 2010.

OLIVEIRA, Z. de M.R. de; GUANAES, C.; COSTA, N.R. do A. Discutindo o Conceito de “Jogos de Papéis”: uma interface com a “Teoria do Posicionamento”. In: ROSSETI-FERREIRA, M.C. *et al.* (Org.). *Rede de Significações e o Estudo do Desenvolvimento Humano*. Porto Alegre: Artmed, 2004. P. 69-80.

PASSERINO, L. *Pessoas com Autismo em Ambientes Digitais de Aprendizagem*: estudo dos processos de Interação Social e Mediação. 2005. Tese (Doutorado em Informática na Educação) – Programa de Pós-Graduação em Informática na Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2005, Porto Alegre, BR-RS.

PEREIRA, A.C.C.; RODRIGUES, G.; PASSERINO, L.M. “*Dê-me um Ponto de Apoio e eu Moverei o Mundo*”: a importância da tecnologia assistiva na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. In:

SYMPOSIUM INTERNACIONAL DISCAPACIDAD: IMAGINAR, CREAR, INNOVAR CON COMPUTADORAS, 2010, Montevideo. (Anais) Montevideo, 2010. p.1-12. Disponível em <http://capacidad.es/fida2010sica/C-0311.pdf>.

SANTAROSA, L. (Org.). *Tecnologias Digitais Acessíveis*. Porto Alegre: JSM Comunicação, 2010.

SASSAKI, R.K. *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. 7. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

SORJ, B. *A Nova Sociedade Brasileira*. Rio de Janeiro, Jorge Zahar Ed., 2000.

TANAKA, E.D.O.; MANZINI, E.J. O que os Empregadores Pensam Sobre o Trabalho da Pessoa com Deficiência? *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v. 11, n. 2, p. 273-294, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382005000200008> Acesso em: 24 jan. 2010.

VIGOLO, A. *Um Olhar Sobre as Representações das Pessoas com Necessidades Especiais e o Mundo do Trabalho*. 2005. Monografia (Especialização em Educação Especial) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos, 2005, São Leopoldo, BR-RS.

VYGOTSKY, L.S. Enfoque Psicológico da Educação Pelo Trabalho. In: VYGOTSKY, L.S. *Psicologia Pedagógica*. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2004.

Submetido para avaliação em 29 out. 2011.
Aprovado para publicação em 05 abr. 2012.

Ana Cristina Cypriano Pereira

Doutoranda em Educação/UFRGS. Mestre em Educação/UFRGS. Professora da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre/RS, Brasil. E-mail: ana.cypriano@ufrgs.br

Liliana Maria Passerino

Doutora em Informática na Educação pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Pesquisadora em Informática na Educação Especial e professora da Faculdade de Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre/RS, Brasil. E-mail: liliana@cinted.ufrgs.br